

**MODEL PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
WORK OVERLOAD DAN PROGRAM KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Yusuf Daffa' Wibawa Pratama

Nim : 30401900345

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

MODEL PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI *WORK OVERLOAD* DAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Disusun oleh:

Yusuf Daffa' Wibawa Pratama

Nim : 30401900345

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian penelitian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 1 Agustus 2023

Pembimbing



Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D

NIK : 210499043

**MODEL PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI WORK
OVERLOAD DAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

Disusun Oleh:

Yusuf Daffa' Wibawa Pratama

Nim: 30401900345

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 15 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D

NIK.210499043

Penguji I

Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si

NIK.210491028

Penguji II

Zaenuddin, SE, MM

NIK.210492031

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 15 Agustus 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK.210416055

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yusuf Daffa' Wibawa Pratama

NIM : 30401900345

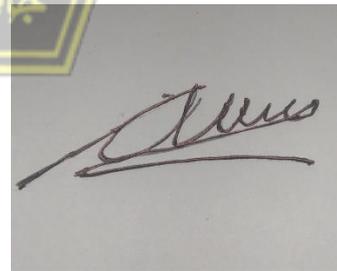
Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa isi karya tulis dengan yang berjudul **“MODEL PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI WORK OVERLOAD DAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI”** adalah karya tulis pribadi yang di dalamnya tidak dilakukan tindakan plagiarisme atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika penulisan karya ilmiah.

Semarang, 15 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan



Yusuf Daffa' Wibawa P

NIM.30401900345

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yusuf Daffa' Wibawa Pratama

NIM : 30401900345

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul :

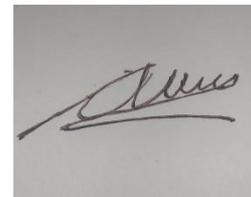
“MODEL PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI WORK OVERLOAD DAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akademik selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 15 Agustus 2023

Penulis



Yusuf Daffa' Wibawa P

NIM.30401900345

Abstrak

Dalam mewujudkan pegawai dengan kinerja yang baik, banyak faktor yang perlu diperhatikan. Diantaranya adalah beban kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai jika beban kerjanya tidak berlebihan, apabila beban kerjanya berlebihan akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Program kesehatan dan keselamatan kerja penting bagi perusahaan karena apabila ada kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja maka pegawai dapat mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Adanya komitmen organisasi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja pegawai, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif tipe asosiatif. Tujuan penelitian lebih difokuskan untuk menunjukkan hubungan antara variabel, Populasi penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Patebon II berjumlah 53 pegawai. Penelitian ini menggunakan data hasil kuesioner terhadap narasumber Puskesmas Patebon II. metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Work overload tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Program K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak dapat memoderasi work overload terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat memoderasi program K3 terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Komitmen Kerja, Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Work Overload



Abstract

In creating employees with good performance, many factors need to be considered. Among them is the workload can improve employee performance if the workload is not excessive, if the workload is excessive it will cause a decrease in employee performance. Occupational health and safety programs are important for companies because if there are work accidents and work-related illnesses, employees can get occupational health and safety insurance. The existence of organizational commitment can strengthen or improve employee performance. This study uses an associative type quantitative approach. The aim of the study was to focus more on showing the relationship between variables. The population of this study was Patebon II Health Center employees, totaling 53 employees. This study used questionnaire data from informants at Patebon II Health Center. data collection method using the questionnaire method. Work overload has no significant effect on employee performance. K3 program has a significant effect on employee performance. Organizational commitment has a significant effect on employee performance. Organizational commitment cannot moderate work overload on employee performance. Organizational commitment can moderate the K3 program on employee performance.

Keywords: Employee Performance , Organizational Commitment, Occupational Health and Safety Program, work overload.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayahNya pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan pra skripsi yang berjudul "Model peningkatan kinerja pegawai melalui *work overload* dan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi."

Adapun skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada program sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan dan do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. Prof. Dr. H. Heru Sulistyono., S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Lutfi Nurcholish, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pengajaran dan bekal pengetahuan serta seluruh staf tata usaha.

5. Ibu Dewi Astuti tercinta, atas segala dukungan, doa, kepercayaan, dan motivasi yang diberikan kepada penulis setiap hari.
6. Adik-Adik, Lubna Paramita, dan Yusuf Zulfikar Nabil, serta Bapak Wawan Yuniawan yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan pra skripsi ini.
7. Teman-Teman yang selalu ada dalam keseharian penulis, Faris Akmaludin, Hairis Shidiq Ghozali, Syahrul Hidayat, Via Krisma Ardianto, Vicky Ardiansyah, Wahid Fadjri Romdhoni, Annisa Rahmawati, Amalia Pitalika, Al Ighfiri firnanda Valenia yang selalu memberikan semangat, selalu membantu, memberikan saran, dan doa.
8. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam skripsi ini terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 1 Agustus 2023

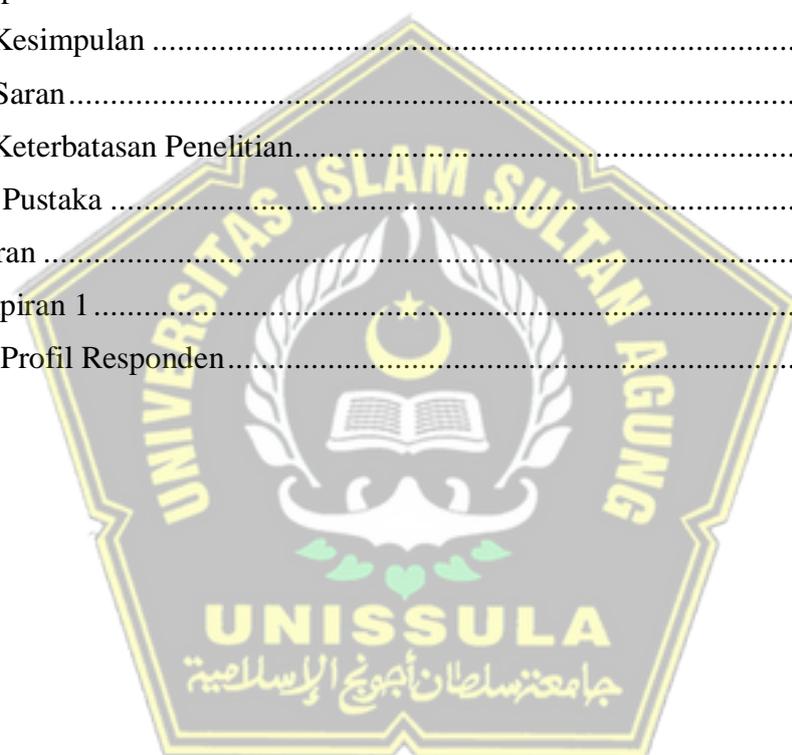
Yusuf Daffa' Wibawa Pratama

DAFTAR ISI

JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Kinerja Pegawai	8
2.1.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.2 <i>Work overload</i>	12
2.2.1 Faktor yang mempengaruhi <i>work overload</i>	12
2.2.2 Indikator <i>work overload</i> ,	13
2.3 Program Kesehatan dan keselamatan kerja.....	14
2.3.1 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan	15
2.3.2 Indikator program keselamatan dan kesehatan kerja	15
2.4 Komitmen organisasi	16
2.4.1 Indikator komitmen organisasi	18
2.4.2 Manfaat Komitmen Organisasi.....	18
2.4.3 Bentuk Komitmen Organisasi.....	19
2.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	19
2.5 Pengaruh <i>Work overload</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	20
2.6. Pengaruh program K3 terhadap Kinerja Pegawai	21
2.7. <i>Work overload</i> terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh komitmen organisasi	21
2.8 Program K3 terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh komitmen organisasi	23

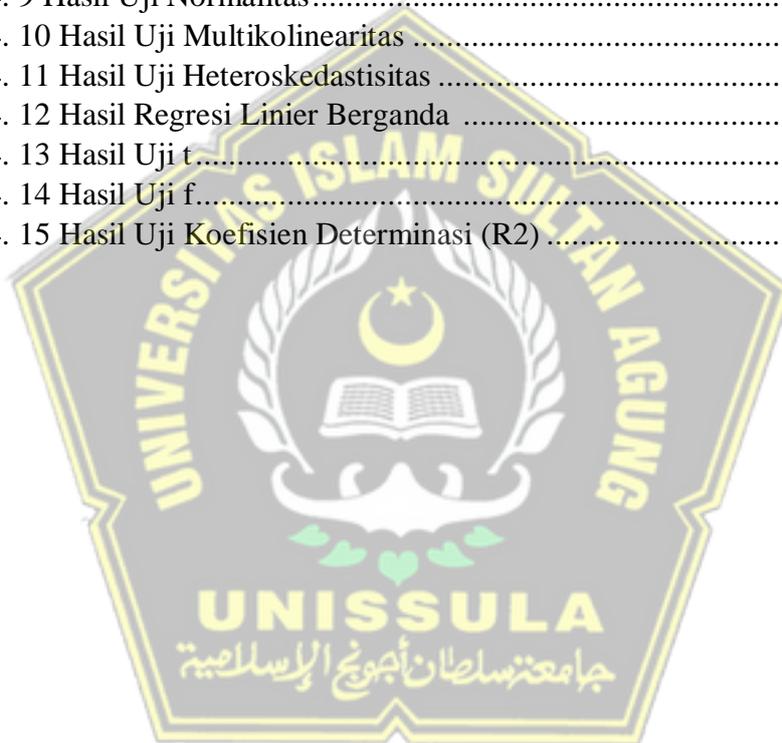
2.6 Kerangka berfikir	24
BAB III.....	26
METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.1.1 Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut: ...	27
3.2 Populasi dan sampel.....	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel.....	28
3.3 Sumber dan Jenis Data.....	28
3.3.1 Data primer.....	28
3.3.2 Data sekunder	28
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.5. Variabel dan Indikator	29
3.6 Definisi Operasional	30
3.7. Teknik Analisis Data	31
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	31
3.9 Uji Asumsi Klasik	32
3.10 Pengujian hipotesis	35
3.11 Analisis regresi linier berganda.....	36
3.12 Uji koefisien determinasi (R^2)	38
BAB IV	39
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Deskriptif Objek Penelitian.....	39
4.2 Karakteristik Responden.....	39
4.3 Statistik Deskriptif Responden.....	41
4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai <i>Work overload</i> (X1).....	42
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Program K3 (X2).....	43
4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)	44
4.3.4 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Kerja (X3)	45
4.4 Uji validasi dan Reliabilitas	45
4.4.1 Uji Validitas Variabel.....	45
4.4.2 Uji Reliabilitas Variabel.....	46
4.5 Uji Asumsi Klasik	47
4.5.1. Uji Normalitas.....	47

4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	48
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	49
4.6 Analisis Regresi.....	49
4.7 Uji Hipotesis.....	52
4.7.1 Uji Statistik t.....	52
4.7.2 Uji Statistik f.....	55
4.7.3 Uji Koefisien determinasi (R ²).....	56
4.8 Pembahasan hasil penelitian.....	56
Bab V.....	62
Penutup.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2`Saran.....	63
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	65
Daftar Pustaka.....	66
Lampiran.....	69
Lampiran 1.....	69
I. Profil Responden.....	70



DAFTAR TABEL

Table 1. 1 Research Gap	7
Table 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator	30
Table 4. 1 Karakteristik Responden.....	39
Table 4. 2 Nilai Interval	42
Table 4. 3 Tanggapan Responden tentang <i>Work Overload</i>	42
Table 4. 4 Tanggapan Responden tentang Program K3	43
Table 4. 5 Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai.....	44
Table 4. 6 Tanggapan Responden tentang Komitmen Organisasi.....	45
Table 4. 7 Hasil Uji Validitas Indiator Variabel.....	46
Table 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	47
Table 4. 9 Hasil Uji Normalitas.....	48
Table 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Table 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Table 4. 12 Hasil Regresi Linier Berganda	49
Table 4. 13 Hasil Uji t.....	52
Table 4. 14 Hasil Uji f.....	55
Table 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir 24



Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	73
Lampiran 3 Deskripsi Responden.....	74
Lampiran 4 Deskripsi Variabel Penelitian	75
Lampiran 5 Hasil Olah Data SPSS	79



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah salah satu aset utama dalam organisasi, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab semua tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Muhid & Susiawan, 2015). Salah satu dari bentuk kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja pegawai. Untuk dapat mencapai kualitas tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik.

Kinerja adalah permasalahan klasik tentang perilaku pegawai yang tercermin dalam bentuk hasil pada setiap kegiatan organisasi, namun mengingat pentingnya kinerja bagi kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi keberhasilan suatu organisasi tersebut begitu juga sebaliknya.

Dalam mewujudkan pegawai dengan kinerja yang baik, banyak faktor yang perlu diperhatikan. Adapun faktor – faktor tersebut antara lain

yakni *work overload*, program keselamatan dan kesehatan kerja, serta komitmen organisasi.

Diantaranya adalah beban kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai jika beban kerjanya tidak berlebihan, apabila beban kerjanya berlebihan akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan oleh kemampuan dan kapasitas pegawai yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan.

Selain *work overload*, program K3 merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Program kesehatan dan keselamatan kerja penting bagi perusahaan karena apabila ada kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja maka pegawai dapat mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Program kesehatan dan keselamatan kerja adalah bentuk upaya perusahaan untuk menjaga pegawai agar terhindar dari cedera atau kecelakaan saat bekerja serta menghindari penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan pegawai di perusahaan tersebut.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana membangun komitmen sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Melina Taurisa &

Ratnawati, (2012) yang mengatakan komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Adanya komitmen organisasi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan para pegawainya maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja, dan juga sebaliknya. Keefektifan kinerja pegawai merupakan masalah yang harus dihadapi oleh organisasi, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang secara pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit maupun produktifitasnya, melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Komitmen organisasi dapat menjadi moderasi bagi *work overload* terhadap kinerja pegawai. Saat pegawai mengalami beban kerja berlebihan serta komitmen yang rendah maka akan menurunkan kinerjanya. Kinerja yang rendah, akan menjadi perhatian yang lebih kepada para pegawainya, dan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan komitmen organisasi kepada setiap pegawainya. Hubungan tersebut juga berlaku pada moderasi komitmen organisasi terhadap program K3 dan kinerja pegawai. Keterlibatan tinggi seseorang pada pekerjaannya berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut dalam organisasi relawan yang berhadapan dengan

masyarakat, maka relawan mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi (Chairuddin, Riadi, Hariyadi, & Sutadji, 2015). Komitmen organisasi para pegawai menjadi hal penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. O'Reilly dan Chatman (1986) memandang komitmen sebagai dasar dari suatu kelekatan psikologis yang dimiliki seorang individu pada organisasinya. Ada tiga jenis komite organisasi: fungsional, normatif, dan jangka panjang. Adanya komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dari fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang model peningkatan kinerja melalui *work overload*, kesehatan dan keselamatan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi di puskesmas patebon 2. Dengan Judul Penelitian “MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI *WORK OVERLOAD* DAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan research gap yang dikemukakan di atas ditemukan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work overload* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Patebon 2?
2. Apakah program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Patebon 2?

3. Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai di puskesmas patebon 2?
4. Apakah Komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh program K3 terhadap kinerja pegawai di puskesmas patebon 2?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *work overload* terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Patebon 2.
2. Mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Patebon 2.
3. Mengetahui apakah komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai di puskesmas patebon 2.
4. Mengetahui apakah Komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh program K3 terhadap kinerja pegawai di puskesmas patebon 2.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk berkontribusi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia hubungan yang dapat memberikan kajian lebih mendalam mengenai model peningkatan kinerja melalui *work overload*, kesehatan dan keselamatan kerja, dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi (Studi empirik pada Puskesmas Patebon 2).
- b. Secara praktik hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan tambahan penelitian, masukan, pertimbangan atau saran

pengaruh *work overload*, kesehatan dan keselamatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

1. Bagi Peneliti, untuk menerapkan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang SDM yang telah diperoleh selama belajar di perguruan tinggi, dan memperoleh ilmu tambahan terkait pengaruh *work overload*, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Bagi Kepala Puskesmas, diharapkan mampu mengarahkan pegawainya untuk bekerja dengan giat supaya kinerjanya memuaskan serta mampu mengidentifikasi model kepemimpinan yang cocok digunakan di puskesmas, serta memberikan sumbangsih pemikiran bahwa model peningkatan kinerja pegawai melalui *work overload*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Komitmen organisasi pegawai di Puskesmas Patebon 2.
3. Bagi pegawai, diharapkan mampu mengaplikasikan model peningkatan kinerja pegawai melalui *work overload*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Komitmen organisasi pegawai di Puskesmas Patebon 2.
4. Bagi umum, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi agar mengetahui dan memahami model peningkatan kinerja pegawai melalui *work overload*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Komitmen organisasi pegawai di Puskesmas Patebon 2.

Table 1. 1
Research Gap

No	Penelitian	Temuan
1	Takuma Kimura dkk (2018)	Variabel <i>work overload</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2	Parashakti (2020)	Variabel program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable peningkatan kinerja pegawai.
3	Stiven et al. (2014)	Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable peningkatan kinerja pegawai.
4	Hidayati dan Rahmawati (2015)	Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

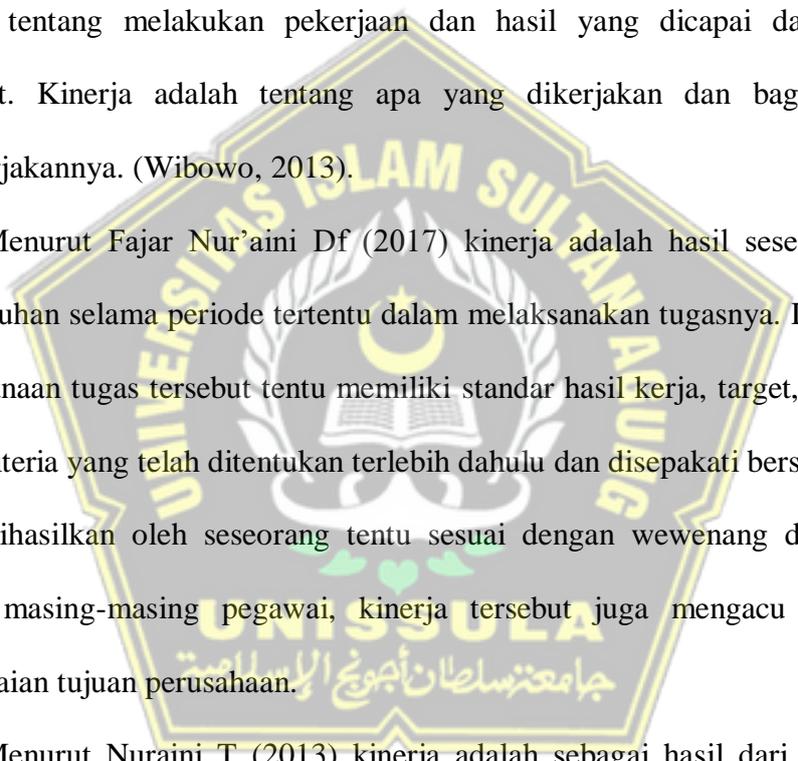


BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberi pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2013).

Menurut Fajar Nur'aini Df (2017) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan. 

Menurut Nuraini T (2013) kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Dan dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar ahli diatas kinerja pegawai yaitu dimana pegawai bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan.

Menurut sedarmayanti (2011), berpendapat bahwa: kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Sedangkan menurut Wibowo (2010) mengatakan bahwa, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pencapaian dari seorang pegawai pada saat melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat dijadikan sebagai landasan apabila seorang pegawai itu bisa dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau sebaliknya.

2.1.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2013), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

1. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seseorang pemimpin atau pegawai tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.

2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja,yaitu :

1. Kualitas kerja , adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, kerjasama.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Jadi, untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu memerhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan diatas secara keseluruhan. Masing-masing faktor penyebab akan memengaruhi kinerja, baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau moderating.

“Kinerja adalah keseluruhan proses kerja seseorang yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk menilai apakah hasil kerja seorang individu itu unggul atau sebaliknya”. juga merupakan kekuatan yang dihasilkan oleh suatu fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau jabatan pada suatu titik waktu tertentu. Kinerja

pegawai adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan dan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Ada yang memberi konsep kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, prestasi memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerjanya. di sana, Kegiatan berarti pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan. Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana caranya Lakukan itu. (Wibowo, 2013).

Pentingnya kinerja pegawai dalam perusahaan membuat hal ini perlu dilakukan dipertimbangkan, sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhinya Bangun (2012) mendefinisikan kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dilakukan dicapai karena persyaratan posisi (pekerjaan Pengerahan). Gibson dkk. (2012) menemukan bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku apa yang diinginkan. Singkatnya, penekanan pada kinerja dapat diukur dengan istilah tersebut tergantung pada kapan tujuan jangka pendek dan jangka panjang tercapai bekerja Pekerjaan itu membutuhkan prasyarat tertentu dalam pencapaian tujuan disebut standar kerja (work standard).

Kinerja adalah tolak ukur yang digunakan perusahaan untuk mengukur sejauh mana pegawai dapat melakukan tugas yang mereka lakukan dan bagaimana caranya perusahaan akan melihat kemajuan di masa depan. Menurut Malayu (2014) Kinerja adalah hasil kerja seseorang kerjakan tugas berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan. Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai saat melakukan tugas masing-masing pegawai Keterampilan, pengalaman dan integritas serta waktu sesuai standar dan kriteria diperbaiki sebelumnya.

2.2 Work overload

Work overload atau beban kerja berlebihan adalah suatu kondisi yang terjadi apabila lingkungan memberi tuntutan yang melebihi kemampuan individu (Maulina & Wicaksono, 2021). *Work overload* dapat meningkatkan kinerja pegawai akan tetapi kalau beban kerja yang terlalu berlebih malah akan membuat penurunan kinerja pegawai. Ketidak mampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan oleh kemampuan dan kapasitas pegawai yang tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Hal ini bisa disebabkan karena tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi serta keterbatasan waktu yang terlalu singkat.

Tugas-tugas tersebut meningkatkan kadar rutinitas dari yang dilakukan oleh pegawai, sehingga membutuhkan lebih banyak tenaga.

2.2.1 Faktor yang mempengaruhi *work overload*

Menurut Gibson (2009). Dalam penelitian Riny Chandra (2017), yaitu:

1. Tekanan waktu,

Tekanan waktu bisa jadi pekerjaan menjual terlalu mahal saat melakukan ini menyebabkan banyak penyakit atau kondisi kesehatan seseorang kurang.

2. Jadwal kerja atau total waktu kerja

waktunya bekerja mempromosikan pengalaman persyaratan pekerjaan, yaitu adalah sebuah faktor penyebab stres di lingkungan kerja.

3. Ambiguitas peran dan konflik peran

Ambiguitas peran atau ambiguitas konflik peran dan peran atau konflik peran dapat membuat perbedaan persepsi sendiri tentang stres berhasil.

4. Kebisingan

kondisi kerja itu bekerja sangat bising sekalipun mempengaruhi keefektifannya dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat mengganggu konsentrasi dan distraksi pencapaian misi.

5. Informasi yang berlebihan

terlalu banyak informasi yang masuk dan diterima pegawai saat ini bersama-sama dapat menyebabkan *work overload* semakin meningkat.

6. Tindakan berulang

Banyak di antaranya pekerjaan yang membutuhkan tindakan tubuh muncul kembali kebosanan, monoton akhirnya bisa menghasilkan penurunan perhatian.

7. Semua jenis tanggung jawab

Beban dapat menjadi *work overload* beberapa orang beban berbeda, berbeda bertindak sebagai peredam.

2.2.2 Indikator *work overload* ,

Menurut Satrini et al (2017), yaitu :

1. Tekanan waktu :

Desakan waktu yang menjadi *work overload* ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja :

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress pada lingkungan kerja.

3. Tanggung jawab :

Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang, tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekanan.

2.3 Program Kesehatan dan keselamatan kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2016), keselamatan kerja adalah tempat kerja, rantai kerja dan lingkungan kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, material dan proses pengendalian, cara kerja dilakukan.

Keselamatan Kerja berkaitan dengan peralatan kerja, material dan penanganannya, dasar-dasar tempat kerja dan lingkungannya, serta metode kerja. Kondisi tersebut dapat dicapai antara lain jika kecelakaan seperti kebakaran, ledakan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan diatasi.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja penting bagi perusahaan karena dampak kecelakaan dan penyakit akibat kerja tidak hanya merugikan pegawai dan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Elphiana E.G.,Yuliansyah M. Diah dan M. Kosasih Zen, 2017).

Sedangkan Menurut Mathis & Jackson (2016), masalah kesehatan pekerja sangat penting serbaguna dan terkadang tidak terlihat. Penyakit ini bisa berbeda dengan penyakit ringan, seperti flu, hingga penyakit serius yang berhubungan dengan pekerjaannya. Beberapa pekerja memiliki masalah kesehatan emosional, yang lain memiliki masalah Narkoba dan alkohol.

Sedangkan menurut Dessler (2019) Stres, lesu adalah masalah kesehatan potensial lainnya di tempat kerja. Upaya untuk mengurangi stres kerja antara lain mengambil cuti kerja, mendelegasikan pekerjaan, dan Buat "daftar tugas".

2.3.1 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan

Menurut (Mangkunegara,2019), tujuannya adalah kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

- 
- a) Agar setiap pekerja mendapat jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja secara fisik, sosial dan mental.
 - b) Sehingga semua peralatan dan perkakas kerja digunakan dengan sebaik mungkin
 - c) Sehingga semua hasil produksi tetap aman yaitu menjamin pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pekerja.
 - d) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
 - e) Meningkatkan semangat, kerja dan partisipasi kerja.
 - f) Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau lingkungan kondisi kerja.
 - g) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.3.2 Indikator program keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Hediando et al (2014):

1. Penempatan Benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang di tempat kerja atau di sekitarnya.

2. Perlindungan pekerja atau pegawai yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai aturan dan baik.
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan / instansi terhadap pegawai/pegawainya.
5. Lingkungan secara medis Dalam hal ini lingkungan kerja medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal berikut:
 - a) Kebersihan lingkungan kerja.
 - b) Suhu udara dan ventilasi di lokasi bekerja
 - c) Limbah dan sistem pembuangan limbah daerah
6. Lingkungan kesehatan tenaga kerja aspirasi perusahaan meningkatkan kesehatan tenaga kerja itu berhasil, bisa dilihat dengan penyediaan air bersih dan fasilitas kamar mandinya.
7. Pemeliharaan kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.4 Komitmen organisasi

Konsep komitmen organisasi juga disebutkan komitmen terhadap pekerjaan yang menarik perhatian pengawas dan operator sebuah organisasi yang tumbuh dari studi awal loyalitas pegawai diharapkan dari setiap pegawai. Kesiapan untuk bertindak atau komitmen organisasi adalah kondisi pegawai yang dapat membangkitkan perilaku positif yang kuat organisasi kerjanya.

Komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku individu terhadap organisasi yang dinyatakan dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi,

misi, dan tujuan organisasi. Individu dapat dikatakan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Ini adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja bagi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Manajemen sumber daya manusia organisasi harus memperhatikan komitmen pegawai. Keterlibatan pegawai yang tinggi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Ketika pegawai berkomitmen terhadap organisasi, organisasi menjadi lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaraannya.

Menurut (Robbins dan Judge, 2013, Moorhead dan Griffin, 2013) komitmen organisasi pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut (Luther, 2011, Alwi dalam Nanda, 2013) memperhatikan komitmen organisasi adalah sikap atau loyalitas pegawai terhadap organisasi dalam proses yang berkesinambungan di mana anggota organisasi mengekspresikan kepedulian terhadap organisasi dan keberhasilannya dan kemajuan yang berkesinambungan.

Berdasarkan pendapat beberapa pakar ini, bisa disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan syarat di mana pegawai mengidentifikasi dan peduli dengan organisasi tertentu dan tujuan. Komitmen organisasi yang sangat

tinggi diperlukan untuk menciptakan komitmen dalam organisasi tingkat tinggi mempengaruhi situasi kerja profesional.

2.4.1 Indikator komitmen organisasi

Menurut Wibowo (2016), Luthans (2005):

1. Perasaan senang menyelesaikan tugas.
2. Kebanggaan atas organisasi.
3. Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
4. Kesiapan berusaha untuk organisasi.
5. Kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

2.4.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniarari (2011), engagement dikatakan membawa manfaat organisasi tersebut yaitu:

- 1) Pegawai yang serius menunjukkan komitmen yang besar terhadap organisasi ada peluang yang jauh lebih tinggi untuk menampilkan lapisan partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Anda memiliki keinginan yang lebih kuat untuk terus bekerja di organisasi yang sekarang bias dan terus mempromosikan aktivitas mereka ke tujuan.
- 3) Terlibat penuh dalam pekerjaan demi pekerjaan adalah mekanisme pusat dan saluran penjualan individu berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.4.3 Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Richter (2008) menyajikan tiga komitmen organisasi tersebut yaitu:

- 1) Keterikatan afektif, perasaan emosional organisasi dan keyakinan pada nilai-nilainya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (sustained commitment). Nilai finansial sebaliknya, tetap dalam organisasi untuk meninggalkan organisasi.
- 3) Penegakan standar. Kewajiban untuk bertahan hidup dalam organisasi karena alasan moral atau etis.

2.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2010) Ada tiga alasan komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Kemauan pegawai, diekspresikan dalam antusiasme dan keegoisan pribadi. Mengambil inisiatif tindakan atas nama organisasi tanpa peraturan dari atasan.
- 2) Loyalitas pegawai, ukuran komitmen setiap orang dalam kaitannya dengan loyalitas kepada organisasi tanpa rasa gerak atau menghancurkan organisasi.
- 3) Kebanggaan pegawai terhadap organisasi, kebanggaan dari dalam dan untuk menjaga reputasi baik organisasi ke dunia luar.

Menurut Sopiah (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi “adalah sebuah perspektif karakter perilaku, di mana keterpaksaan diartikan sebagai perilaku yang sesuai dengan operasinya (garis tindakan yang konsisten)”,

jadi semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan kepuasan pekerja. Komitmen organisasi merupakan akumulasi emosi dan percaya bahwa individu-individu ini memiliki organisasi secara keseluruhan (George & Jones, 2005). Menurut Putrana et al. (2016) berpendapat komitmen organisasi dapat digunakan untuk melihat perilaku kerja dan mengantisipasi kegiatan profesional pegawai dalam organisasi.

2.5 Pengaruh *Work overload* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Saputro (2014), *work overload* terjadi ketika seorang pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, tetapi tidak sesuai dengan waktu dan keterampilan yang tersedia. Menurut Gitosudarmo dkk (2012), *work overload* adalah banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terlalu singkat. *Work overload* adalah keadaan dimana pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat, harus menghasilkan banyak hasil, atau membutuhkan konsentrasi yang besar dan berkelanjutan. Namun, perusahaan harus mempertimbangkan efek negatif dari upaya tambahan tersebut. Menurut Kimura (2018) menjelaskan bahwa efek negatif dari pekerjaan yang berlebihan mengganggu kesejahteraan mental dan fisik pegawai serta menimbulkan stres di kalangan pegawai. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang menemukan bahwa jam tambahan kerja mengganggu produktivitas pekerja (Kissi et al 2019, Gitosudarmo, 2012, Gibran, 2019).

Maka dalam penelitian ini hipotesis yang diusulkan adalah :

H1 : Work overload berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

2.6. Pengaruh program K3 terhadap Kinerja Pegawai

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah berpikir dan berusaha untuk memastikan keutuhan dan kesempurnaan baik secara fisik maupun mental terutama pekerjaan dan orang pada umumnya, hasil dari pekerjaan dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur (Alhamda & Sriani, 2015). Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan persyaratan dasar dalam bekerja sehat dan aman bagi pegawai, bisnis dan masyarakat dan lingkungan pabrik atau tempat kerja (Djatkiko, 2016).

Teori ini didukung oleh penelitian (Wibowo dan Widiyanto, 2019, Chotimah, 2018, Widari et to, 2018), yang merangkum bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Putra & Prasetyo (2018) program k3 berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka dalam penelitian ini hipotesis yang diusulkan adalah :

H2: Program Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.7. *Work overload* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh komitmen organisasi

Work overload atau beban kerja berlebihan adalah suatu kondisi yang terjadi apabila lingkungan memberi tuntutan yang melebihi kemampuan individu (Maulina & Wicaksono, 2021). Hal tersebut selaras dengan penelitian Kimura (2018) menjelaskan bahwa efek negatif dari pekerjaan yang berlebihan mengganggu kesejahteraan mental dan fisik pegawai serta menimbulkan stres di kalangan pegawai. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang menemukan

bahwa jam tambahan kerja mengganggu produktivitas pekerja (Kissi et al 2019, Gitosudarmo, 2012, Gibran, 2019). *Work overload* dapat meningkatkan kinerja pegawai akan tetapi kalau beban kerja yang terlalu berlebih malah akan membuat penurunan kinerja pegawai. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan oleh kemampuan dan kapasitas pegawai yang tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Hal ini bisa disebabkan karena tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi serta keterbatasan waktu yang terlalu singkat.

Melalui komitmen organisasi yang baik, diharapkan para pegawai mampu bekerja dengan baik serta menyelesaikan tugasnya dengan baik. Semakin baik diterapkannya komitmen organisasi maka akan semakin rendah *work overload* yang dihadapi para pegawainya, dan meningkatkan kinerja pegawainya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Gunawan & Sriati (2019) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti komitmen organisasi yang lebih baik perusahaan, semakin tinggi pekerjaan pegawai untuk tetap terlibat di perusahaan. Darmawan & Wibawa (2019) komitmen organisasional berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya *work overload* bisa berdampak pada penurunan kinerja pegawai, namun jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi maka penurunan dampak kinerja bisa melemah. Dengan demikian komitmen dapat memoderasi antara *work overload* dengan kinerja pegawai.

Maka dalam penelitian ini hipotesis yang diusulkan adalah ::

H3 : Komitmen organisasi memoderasi hubungan Work overload terhadap Kinerja Pegawai.

2.8 Program K3 terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh komitmen organisasi

Penelitian Wibowo dan Widiyanto (2019), yang merangkum perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdampak terhadap Kinerja Pegawai dan Program K3 Putra & Prasetya (2018). Program K3 berdampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Widari et to (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan searah terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut diperkuat dengan sebuah studi yang dilakukan oleh Chotimah (2018) mengatakan demikian Keselamatan dan Kesehatan Kerja berhubungan secara signifikan dan positif dengan kinerja pekerja studi ini menyimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Melalui komitmen organisasi yang baik, maka diharapkan pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa mengkhawatirkan adanya resiko kecelakaan kerja. Semakin baik diterapkannya komitmen organisasi maka akan semakin baik program K3 yang dilaksanakan pada puskesmas tersebut, dan mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya program K3 bisa berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, namun jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi maka peningkatan dampak kinerja

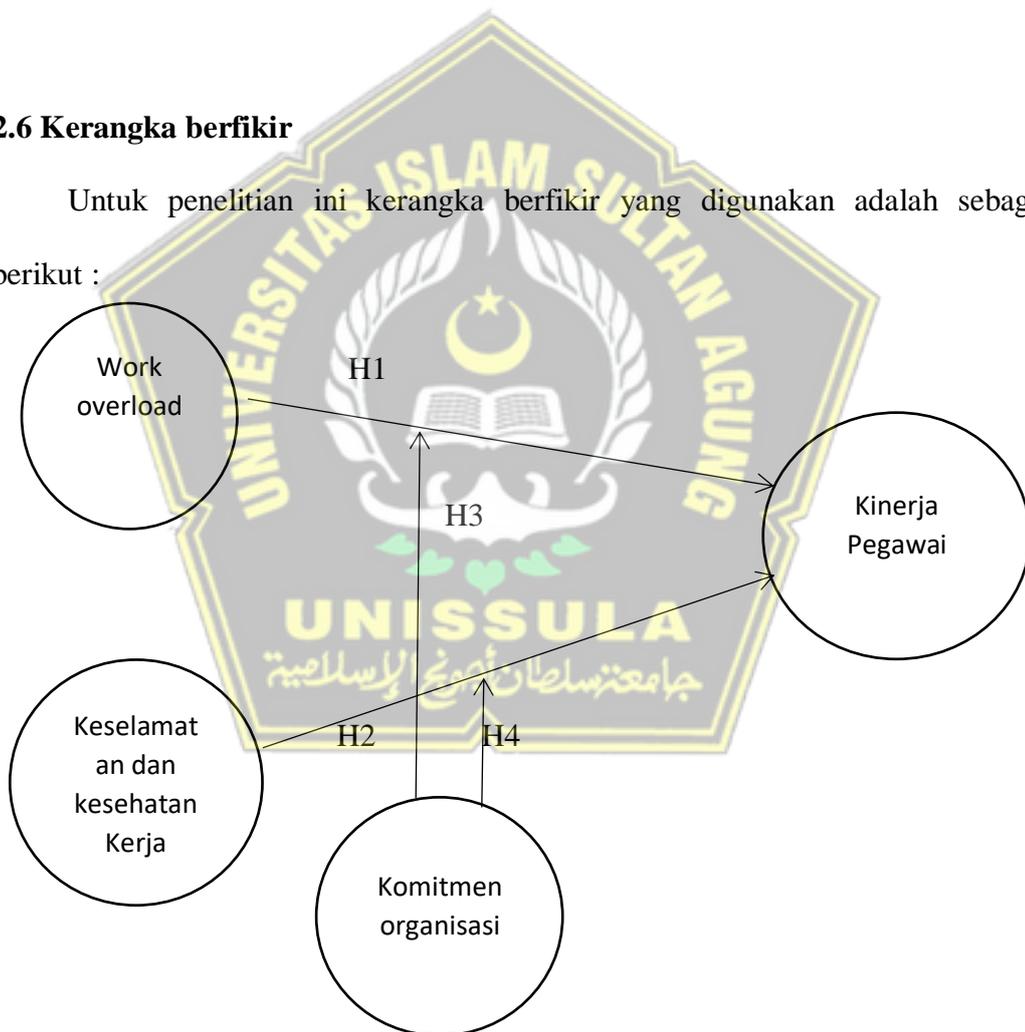
bisa meningkat juga. Dengan demikian komitmen dapat memoderasi antara program K3 dengan kinerja pegawai.

Maka dalam penelitian ini hipotesis yang diusulkan adalah :

H4 : Komitmen organisasi memoderasi hubungan Program K3 terhadap Kinerja Pegawai.

2.6 Kerangka berfikir

Untuk penelitian ini kerangka berfikir yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir

H1 : *Work overload* berpengaruh negative terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi work overload, maka semakin rendah kinerja pegawai.

H2 : Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positive terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

H3 : *Work overload* terhadap peningkatan kinerja pegawai akan semakin melemah/berkurang jika komitmen organisasi meningkat.

Sebaliknya, jika pengaruh *work overload* terhadap peningkatan kinerja pegawai akan semakin meningkat/menguat jika komitmen organisasi menurun.

H4 : Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai akan semakin meningkat jika komitmen organisasinya meningkat.

Sebaliknya pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai akan semakin menurun/melemah jika komitmen organisasinya menurun.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif tipe asosiatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan demikian metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data adalah statistik yang ditujukan untuk menguji hipotesis yang ada lokasi.

Menurut penelitian kuantitatif Sukidin dan Mundir (2005) penelitian ini merupakan penelitian yang datanya berupa angka atau bukan angka diberi nomor (data kualitatif kuantitatif), kemudian diolah rumus statistik tertentu dan ditafsirkan untuk pengujian menyiapkan hipotesis dan tujuan bersama. Penelitian kuantitatif mencoba menemukan sebab dan akibat dari sesuatu memeriksa lebih dari satu variabel.

Menurut Kuncoro (2013) cara mendapatkan data digunakan Studi ini memiliki bentuk sebagai berikut:

a) Data primer

Jika informasi dari sumber pertama adalah salah satu dari sumber pertama, orang atau individu, seperti hasil wawancara atau hasil casting kuesioner yang dikelola oleh peneliti.

b) Data sekunder

Informasi yang diterima berupa dokumen dan bahan bacaan ditulis dari luar perusahaan yang memiliki hubungan dekat dari topik yang dibahas.

3.1.1 Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Penelitian lapangan yaitu:

Dengan kuesioner, kuesioner adalah metode pengumpulan data melalui diseminasi.

- Daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden terpilih.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melayani penelitian dalam populasi atau sampel tertentu, menggunakan pengumpulan data alat penelitian, analisis data bersifat statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis.

Jenis penelitian yang digunakan dalam karya tersebut adalah jenis penelitian asosiatif adalah bentuk penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan sebab akibat adalah hubungan sebab akibat. Jadi disini adalah variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Dalam penelitian ada tiga bentuk asosiatif yang mendasari hubungan yaitu hubungan simetris, hubungan sebab akibat dan hubungan interaktif/saling / timbal balik. Studi ini menunjukkan hubungan sebab dan akibat yang menunjukkan kausalitas menunjukkan adanya variabel bebas (variabel yang terpengaruh) dan variabel dependen (terpengaruh). Work overload, kesehatan dan keselamatan kerja, komitmen organisasi sebagai independen, serta kinerja pegawai sebagai dependen.

Tujuan penelitian lebih difokuskan untuk menunjukkan hubungan antara variabel, verifikasi teori, prediksi dan generalisasi. Peneliti kuantitatif

berurusan dengan fenomena yang dimiliki teorinya. Teori-teori yang disajikan ditetapkan sebagai alat ukur untuk menentukan apakah suatu gejala sesuai atau tidak terjadi, dan inilah gagasan tentang kebenaran etis, kebenaran berdasarkan teori yang diajukan penelitian.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Patebon II yang berjumlah 53 pegawai .

3.2.2 Sampel

Dalam penelitian ini, semua populasi digunakan sebagai objek penelitian (metode sensus) karena jumlahnya pegawai yang relatif kecil yaitu berjumlah 53 pegawai.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Menurut Kuncoro (2013) Cara menggunakan data studi ini memiliki bentuk sebagai berikut:

3.3.1 Data primer

Jika informasi dari sumber pertama adalah salah satu dari sumber pertama, orang atau individu, seperti hasil wawancara atau hasil casting kuesioner yang dikelola oleh peneliti. Maka pada penelitian ini menggunakan data hasil kuesioner terhadap narasumber Puskesmas Patebon II.

3.3.2 Data sekunder

Informasi yang diterima berupa dokumen dan bahan bacaan ditulis dari luar perusahaan yang memiliki hubungan dekat dari topik yang dibahas. Maka pada penelitian ini mengambil data dari Puskesmas Patebon 2.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian lapangan yaitu dengan;

Kuesioner, kuesioner adalah metode pengumpulan data melalui diseminasi daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden terpilih. Maka Pada penelitian Ini responden yang di pilih yaitu pegawai puskesmas patebon 2.

3.5. Variabel dan Indikator

Variabel penelitian adalah atribut atau karakteristik atau nilai orang, benda atau kegiatan dengan variasi tertentu penelitian dan kesimpulan yang akan dibuat, seperti yang didefinisikan oleh peneliti.

Ada dua jenis operasi variabel dalam penelitian ini satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y) digunakan. Jadi berdasarkan landasan teori dan rumusan hipotesis yang ada yang menjadi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Variabel bebas (X). Variabel independen pada penelitian ini adalah *work overload* (X1), dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2).
- b) Variabel moderating atau moderasi dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasi (X3)
- c) Variabel dependen (Y). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

3.6 Definisi Operasional

Table 3. 1

Definisi Operasional dan Indikator

Variabel dan Definisi	Indikator	Skala
Kinerja pegawai : Tolak ukur yang digunakan perusahaan untuk mengukur sejauh mana pegawai dapat melakukan tugas yang mereka lakukan dan bagaimana caranya perusahaan akan melihat kemajuan di masa depan. (Mangkunegara, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tangung jawab. 	Likert 1-5
<i>Work overload</i> : persepsi responden terkait dengan kewajiban pekerja melebihi dari job descriptsinya. (Satrini et al, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekanan waktu 2. Jadwal kerja atau jam kerja 3. Tanggung jawab 	Likert 1-5
Program Keselamatan dan kesehatan kerja : Merupakan program kerja perusahaan yang bertujuan melindungi kesehatan dan keselamatan kerja pegawainya. (Djatmiko,2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan Benda atau barang. 2. Perlindungan pekerja atau pegawai. 3. Penyediaan perlengkapan. 4. Lingkungan kesehatan tenaga kerja. 	Likert 1-5
Komitmen organisasi : Merupakan bentuk kebanggaan,loyalitas, dan kesediaan pegawai terhadap perusahaan. (Wibowo , 2016),	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebanggaan atas organisasi. 2. Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. 3. Kesediaan berusaha untuk organisasi. 	Likert 1-5

3.7. Teknik Analisis Data

Mengacu pada alur masalah yang disebutkan dalam tujuan penelitian, serta data yang diperoleh, maka teknik analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan data deskriptif kemudian analisis regresi, namun sebelum dilakukan pengujian regresi dan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis klasik. Berikut ini adalah penjelasan dari analisa teknikal :

a) Analisis Data Deskriptif

Analisi deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan yang dapat dinilai dari nilai minimum, nilai maksimal, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi maksimum dan minimum pada setiap variabel.

b) Analisis Data Statistik

Dalam penelitian ini alat yang akan digunakan untuk pengelolaan data adalah Eviews 10. Tujuan pengujian langsung dan tidak langsung adalah untuk memeriksa apakah ada pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap variabel bebas kepada variabel terikat, dan variabel moderating antara *work overload*, program K3, terhadap kinerja pegawai dan komitmen kerja.

Data yang dianalisis dalam penelitian ini didasarkan pada hasil pengisian kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau valid tidak ada kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang terukur sesuai dengan kuesioner. Tes bermakna dilakukan dengan menggunakan membandingkan nilai angka-r dengan tabel-r untuk derajat kebebasan (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Memeriksa Setiap indikator, valid atau tidak, dapat dilihat di layar Cronbach alpha output (α) di kolom Correlated Item-Total Korelasi. Jika angka r (koefisien korelasi) lebih besar dari r , tabel (nilai kritis) pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan bertanda positif kemudian objek pernyataan atau indikator tersebut divalidasi.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel apakah kuesioner dapat disebut sebagai dapat dipercaya atau dapat diandalkan ketika seseorang menjawab pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran ini dilakukan melalui reliabilitas konsistensi internal yaitu teknik Cronbach Alpha (α). Jika hasil Cronbach alpha test (α) > 0,60, bisa dibidang begitu konstruk atau variabel ini dapat diandalkan.

3.9 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model memiliki regresi, variabel bebas, dan variabel terikat. Apakah rasio distribusi normal atau tidak, normal plot probabilitas adalah perbandingan

distribusi kumulatif data benar dengan distribusi kumulatif distribusi normal (distribusi hipotesis).

Pada dasarnya, normalitas dapat diamati dengan melihat penyebaran dua titik pada sumbu diagonal diagram atau melihat histogram dari residu. Dasar konsumsi keputusan uji normalitas, yaitu :

Ketika data menyebar dan mengikuti diagonal arah garis diagonal atau bagan histogram menunjukkan model distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jauh tidaknya data menyebar dari garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau diagram histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normal data disebut sebagai terdistribusi normal secara statistik dengan tes Kolmogorov-Smirnov. Asumsi normalitas bisa diketahui dengan melihat nilai signifikan tabel kolmogorovsmirnov. Apakah menunjukkan nilai $\text{sig} > \alpha$ (tingkat signifikan = 0,05 tingkat kepercayaan yang digunakan), dimana kesimpulan dapat ditarik data sampel berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menunjukkan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel dinyatakan sebagai kombinasi linier variabel independen lainnya. Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel bebas. Jika ada hubungan tinggi antar variabel independen, maka

hubungan antar variabel independen ke variabel dependen menjadi terganggu.

Selain itu, uji multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan untuk pengaruh masing-masing variabel pada uji t-parsial independen dari dependen. Untuk mengenali keberadaan multikolinearitas ditentukan dengan melihat besarnya toleransi (TOL) dan Faktor Inflasi Varians (VIF).

Toleransi mengukur variasi variabel bebas yang dipilih tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai toleransi yang lebih rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/\text{toleransi}$. Semakin tinggi nilai VIF, maka semakin besar peluang kemungkinan terjadinya multikolinearitas antar variabel, dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika nilai VIF (Varian Inflation Factor) >10 , maka ada kasus multikolinearitas

Jika nilai VIF (Varian Inflation Factor) <10 , maka tidak ada kasus multikolinearitas.

Jika hasil SPSS VIF menunjukkan angka 1, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika lebih dari 10, maka muncul di data multikolinearitas.

c) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki varian residual pengamatan ke pengamatan lain. Ketika

varian dari residual adalah satu pengamatan tersebut terkait dengan pengamatan lainnya, oleh karena itu disebut homoskedastisitas dan ketika mereka berbeda, itu disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ada homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas.

Penelitian ini mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat sebaran antar dari nilai residual yang dinormalisasi (*Sresid) terhadap standardized predicted value (*Zpred). Tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi jika titik-titik didistribusikan secara acak di atas angka 0 pada sumbu y Grafik bila ada pola tertentu, mis. B. pembentukan titik-titik yang ada pola reguler yang ditentukan (bergelombang, kemudian diperluas menyempit), hal ini menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas dan ketika tidak ada pola yang jelas dan titik menyebar dan tidak ada yang terjadi di bawah 0 pada sumbu Y heteroskedastisitas.

3.10 Pengujian hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh adalah variabel dependen, maka dilakukan uji hipotesis diusulkan dalam penelitian ini. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk membuat asumsi sekaligus menguji apakah data yang ada cukup kuat menggambarkan populasi. Sebuah metode untuk menguji hipotesis studi ini menggunakan:

a. Uji statistik t (parsial)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial). Uji t bertujuan untuk menganalisis atau menguji signifikansi koefisien dari setiap variabel apakah variabel independent secara parsial terhadap

variabel dependen. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan $\alpha = (0,05)$.

Penentuan kriteria pengujian :

Ho diterima : jika t hitung $<$ t tabel atau nilai signifikansinya $>$ 0,05.

Ho ditolak : jika t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansinya $<$ 0,05.

b. Uji Statistik F (Uji Simultan/ Anova)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh *work overload*, keselamatan dan kesehatan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan ini, hipotesis umum Studi ini ditulis sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.11 Analisis regresi linier berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) dengan pengukuran interval atau rasio dalam persamaan satu linier. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dimana variabel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, *work overload*, program kesehatan dan keselamatan kerja, komitmen organisasi.

Berdasarkan variabel tersebut, maka model regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

Model Persamaan : (pengaruh moderasi)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4(x_1 * x_3) + b_5(x_2 * x_3) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi untuk variabel x₁, x₂, x₃

b₄ = koefisien regresi interaksi x₁*x₃

b₅ = koefisien regresi interaksi x₂*x₃

X₁ = Work overload

X₂ = Kesehatan dan keselamatan kerja

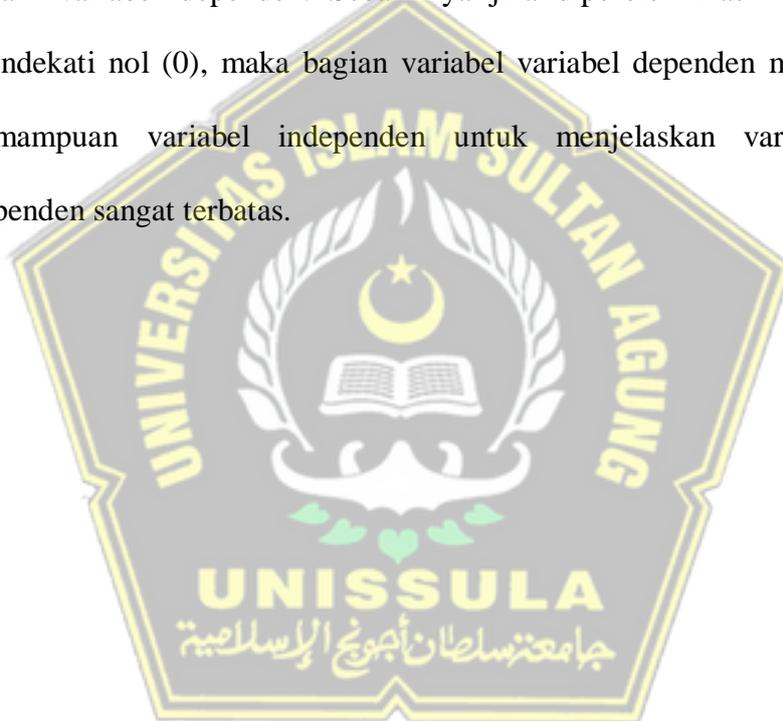
X₃ = Komitmen organisasi

e = Standar eror (tingkat kesalahan)

Mengenai kesatuan penerimaan dan penolakan hipotesis satuan, jika angka signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis nol (H₀) diterima. Di sisi lain, jika jumlahnya jauh di atas 0,05, maka hipotesis nol (H₀) tolak.

3.12 Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel bergantung nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika Nilai R^2 , hasilnya akan lebih besar dari atau mendekati (1) kemudian rasio variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar, itu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan. memprediksi variasi dalam variabel dependen. Sebaliknya jika diperoleh Hasil menurun atau mendekati nol (0), maka bagian variabel variabel dependen menurun, yaitu kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi Variabel dependen sangat terbatas.



BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai puskesmas patebon 2. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu semua populasi digunakan sebagai objek. Kriteria-kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pegawai maupun karyawan puskesmas Patebon 2.

Berdasarkan kriteria tersebut, didapatkan sampel pegawai puskesmas

Patebon 2 yaitu yang jumlah 53 orang.

4.2 Karakteristik Responden

Table 4. 1

Karakteristik Responden

No	Identitas Responden	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1	Jenis Kelamin	Pria	10	18,9
		Wanita	43	81,1
		Total	53	100,0
2	Masa Kerja	1-10	25	47,2
		11-20	25	47,2
		21-30	3	5,7
		Total	53	100,0
3	Usia	20-25	5	9,4
		26-30	13	24,5
		31-35	9	17,0
		36-40	8	15,1
		41-45	8	15,1
		46-50	2	3,8
		51-55	6	11,3
		56-60	2	3,8
		Total	53	100,0

4	Pendidikan Terakhir	SMA	3	5,7
		D3	35	66,0
		S1	15	28,3
		Total	53	100,0
5	Tipe Pegawai	Staff Adm	9	17,0
		Dokter	2	3,8
		Perawat	14	26,4
		Bidan	14	26,4
		Lainya	14	26,4
		Total	53	100,0

Sumber : Data primer yang diolah penulis, 2023

Berdasarkan table 4.1 tersebut menunjukkan dari 53 pegawai yang diteliti, ternyata 10 orang atau 18,9% adalah pegawai laki-laki dan yang lainnya (43 orang atau 81,1%) adalah wanita. Selanjutnya masa kerja pegawai golongan 1-10 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase 47,2%, pada golongan masa kerja 11-20 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase 47,2%, pada golongan masa kerja 21-30 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 5,7%. Selanjutnya pada golongan usia 20-25 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 9,4%. Pada golongan usia 26-30 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 24,5%. Pada golongan usia 31-35 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 17,0%. Pada golongan usia 36-40 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 15,1%. Pada golongan usia 41-45 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 15,1%. Pada golongan usia 46-50 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 3,8%. Pada golongan usia 51-55 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 11,3%. Pada golongan usia 56-60 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 3,8%.

Selanjutnya golongan pendidikan terakhir pegawai tingkat SMA berjumlah 3 orang dengan persentase 5,7%. Pada tingkat D3 berjumlah 35 orang dengan persentase 66,0%. Pada tingkat S1 berjumlah 15 orang dengan persentase 28,3%. Sementara golongan tipe pegawai di bidang staff administrasi berjumlah 9 orang dengan persentase 17,0%. Dibidang kedokteran berjumlah 2 orang dengan persentase 3,8%. Dibidang perawat,bidan, dan lainnya berjumlah 14 orang dengan persentase masing-masing 26,4%.

4.3 Statistik Deskriptif Responden

Statistik deskriptif hasil kuesioner yang ditampilkan meliputi deskripsi data dari jawaban responden atas seluruh pertanyaan dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dengan 5 kategori Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Cukup Setuju, Setuju, Sangat Setuju.

$$I = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{5-1}{6}$$

$$= 0,67$$

Keterangan :

I = Interval

R = Skor maksimal- Skor minimal

K = Jumlah Kategori

Berdasarkan hasil rumus diatas, maka interval dari kriteria rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Table 4. 2

Nilai Interval

No	Kategori	Nilai Interval
1.	Rendah	1,00 – 2,32
2.	Sedang	2,33 – 3,66
3.	Tinggi	3,67 – 5,00

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai *Work overload* (X1)

Variabel *work overload* pada kuesioner ini dibentuk oleh 4 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel *work overload* dapat dijelaskan pada tabel 4.2 berikut:

Table 4. 3

Tanggapan Responden tentang *Work overload*

Indikator <i>work overload</i>	Frekuensi jawaban responden mengenai <i>work overload</i>				Rata-rata	Nilai Indeks
	S	CS	TS	STS		
Tekanan Waktu	2	9	23	19	4,11	Tinggi
Jam Kerja	2	10	24	17	4,06	Tinggi
Jadwal kerja	1	9	26	17	4,11	Tinggi
Tanggung jawab	3	9	23	18	4,06	Tinggi

Total	4,08	Tinggi
-------	------	--------

Sumber : Data primer yang diolah penulis, 2023

$$\text{Nilai Indeks Total} = (4,11 + 4,06 + 4,11 + 4,06) / 4 = 4,085$$

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden mengenai *work overload* sebesar 4,08 yang berada pada kategori tinggi, artinya bahwa responden berpendapat bahwa pegawai puskesmas mampu mengatasi *work overload* dengan baik yaitu dengan memberikan deadline penugasan yang longgar, jam kerja yang tidak berlebihan, jadwal kerja yang tidak berlebihan, serta tanggung jawab pekerjaan yang sudah sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Program K3 (X2)

Table 4. 4

Tanggapan Responden tentang variabel Program K3

Indikator Program K3	Frekuensi jawaban responden mengenai program K3					Rata-Rata	Nilai indeks
	SS	S	CS	TS	STS		
Penempatan benda	6	29	15	2	1	3,70	Tinggi
Perlindungan pegawai	1	33	13	5	1	3,53	Tinggi
Perlengkapan pegawai	2	36	8	7	0	3,62	Tinggi
Lingkungan kesehatan	3	29	15	5	1	3,53	Tinggi
Total						3,59	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah penulis, 2023

$$\text{Nilai Indeks Total} = (3,70 + 3,53 + 3,62 + 3,53) / 4 = 3,59$$

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden mengenai variabel Program K3 sebesar 3,59 yang berada pada kategori tinggi, artinya bahwa responden berpendapat bahwa program K3

pada puskesmas tersebut berjalan dengan baik yaitu dengan penempatan alat-alat kesehatan yang sudah sesuai ditempatnya, perlindungan pegawai dan perlengkapannya sudah sesuai dengan prosedur, serta lingkungan kesehatan tenaga kerja sudah mumpuni.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Table 4. 5

Tanggapan Responden tentang variabel Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai	Frekuensi jawaban responden mengenai kinerja pegawai					Rata-Rata	Nilai indeks
	SS	S	CS	TS	STS		
Mampu mengerjakan pekerjaan	14	32	6	1	0	4,11	Tinggi
Penyelesaian tugas tepat waktu	11	32	9	1	0	4,00	Tinggi
Mampu mengerjakan tugas	16	31	5	1	0	4,17	Tinggi
Sadar akan kewajiban	18	29	5	1	0	4,21	Tinggi
Total						4,12	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah penulis, 2023

$$\text{Nilai Indeks Total} = (4,11 + 4,00 + 4,17 + 4,21) / 4 = 4,12$$

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai sebesar 4,12 yang berada pada kategor tinggi, artinya bahwa responden berpendapat bahwa kinerjanya telah bekerja dengan baik, yaitu dengan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mampu mengerjakan tugas dengan baik, dan sadar akan kewajiban mereka sebagai pegawai puskesmas patebon 2.

4.3.4 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Kerja (X3)

Table 4. 6

Tanggapan Responden tentang variabel Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Kerja	Frekuensi jawaban responden mengenai Komitmen Kerja					Rata-Rata	Nilai indeks
	SS	S	CS	TS	STS		
Bangga dipuskesmas	14	30	8	1	0	4,08	Tinggi
Ingin menetap dipuskesmas	14	30	7	2	0	4,06	Tinggi
Bersedia bekerja di puskesmas	14	32	6	1	0	4,11	Tinggi
Total						4,08	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah penulis, 2023

$$\text{Nilai Indeks Total} = (4,08 + 4,06 + 4,11) / 3 = 4,08$$

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden mengenai variabel komitmen kerja sebesar 4,08 yang berada pada kategori tinggi, artinya bahwa responden berpendapat bahwa mereka telah berkomitmen baik di puskesmas tersebut, hal itu dibuktikan dengan bangganya mereka berada di puskesmas tersebut, mereka juga ingin menetap pada puskesmas tersebut, serta bersedia bekerja dengan baik di puskesmas tersebut.

4.4 Uji validasi dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas Variabel

Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel (N-2). Hasil uji validitas pada item-item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 4. 7**Hasil Uji Validitas Indikator Variabel**

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Work overload	X1.1	0,889	0,270	Valid
	X1.2	0,915	0,270	Valid
	X1.3	0,840	0,270	Valid
	X1.4	0,912	0,270	Valid
Program K3	X2.1	0,730	0,270	Valid
	X2.2	0,677	0,270	Valid
	X2.3	0,667	0,270	Valid
	X2.4	0,733	0,270	Valid
Kinerja pegawai	Y1	0,942	0,270	Valid
	Y2	0,738	0,270	Valid
	Y3	0,844	0,270	Valid
	Y4	0,821	0,270	Valid
Komitmen organisasi	Z1	0,877	0,270	Valid
	Z2	0,901	0,270	Valid
	Z3	0,936	0,270	Valid

Sumber : Data primer yang diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, maka hasil uji validitas untuk hasil uji ini menunjukkan kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat melalui r hitung lebih besar daripada r tabel 0,270 , sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner valid, sehingga kuesioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas Variabel

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat kendala kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner bisa dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden pada pertanyaan dikuisisioner tetap konsisten dari waktu ke waktu. Untuk itu, dilakukan uji Reliabilitas pada instrument penelitian dengan menghitung nilai Cronbach Alpha. Suatu

variabel dikatakan reliabel, jika nilai alpha > 0,5. Hasil uji Reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Table 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
<i>Work overload</i>	0,954	0,6	Reliabel
Program K3	0,858	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai	0,929	0,6	Reliabel
Komitmen organisasi	0,954	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai cronbach alpha dari variabel *work overload*, program K3, kinerja pegawai dan komitmen organisasi lebih besar dari 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang dipakai didalam penelitian ini sudah reliabel, sehingga kuesioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dapat berdistribusi normal dengan nilai kolmogorov smirnov, dimana berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (sig) > 0,05. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Table 4. 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,47436236
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,091
	Negative	-,113
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,088 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer yang diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil pengujian normalitas untuk masing-masing variabel penelitian diperoleh nilai signifikasinya $0,088 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut :

Table 4. 10

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work overload</i>	0,370	2,703	Tidak terjadi multikolinearitas
Program K3	0,770	1,299	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen organisasi	0,369	2,714	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,10, sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel < 10 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan uji glejser dalam penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Table 4. 11

Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel independen	Variabel dependen	Sig	Keterangan
Kinerja pegawai	<i>Work overload</i>	0,542	Tidak terjadi heterokedastisitas
	Program K3	0,444	Tidak terjadi heterokedastisitas
	Komitmen organisasi	0,516	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, nilai sig seluruh variabel bebas pada analisis regresi lebih dari 0,05 yang berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam data tersebut.

4.6 Analisis Regresi

Table 4. 12

Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficient	Std. Error	Beta	t. statistic	Sig.
(Constant)	-5,615	4,894		-1,147	0,257
<i>Work overload</i>	-0,097	0,455	-0,121	-0,214	0,831
Program K3	1,342	0,506	1,443	2,651	0,011

Komitmen organisasi	1,359	0,489	1,120	2,781	0,008
X1*Z	0,034	0,036	0,879	0,923	0,361
X2*Z	-0,107	0,041	-2,128	-2,638	0,011

Sumber: Data primer yang diolah penulis, 2023

Hasil regresi linier berganda diatas diartikan bahwa :

$$Y_2 = -5,615 + (-0,097)X_1 + 1,342X_2 + 1,359X_3 + 0,034X_1Z + (-0,107)X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi 2 tersebut dapat diartikan bahwa :

- 1) Konstanta sebesar -5,615 menunjukkan bahwa variabel independent yaitu *Work overload*, Program K3 dan komitmen organisasi dan *work overload* yang berinteraksi dengan Komitmen organisasi, Program K3 yang berinteraksi dengan komitmen organisasi bernilai 5 maka nilai perusahaan akan turun sebesar 5,615.
- 2) Koefisien variabel *work overload* terhadap kinerja pegawai pada puskesmas tersebut sebesar (-0,097), artinya jika variabel *work overload* naik sebesar 5% dan variabel independent yang lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,097%. Arah koefisien bertanda negatif artinya hubungan antara variabel *work overload* dengan kinerja pegawai adalah negatif, yang artinya jika *work overload* meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan begitu juga sebaliknya, sedangkan jika ditambah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating maka menghasilkan 0,034 yang memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai
- 3) Koefisien variabel program K3 terhadap kinerja pegawai pada puskesmas tersebut sebesar 1,342, artinya jika variabel program K3 naik sebesar 5%

dan variabel independent yang lain tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1.34,2%. Arah koefisien bertanda positif yang artinya jika program K3 meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya, sedangkan jika ditambah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating maka menghasilkan (-0,107) yang memiliki hubungan negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengambilan data ini dilakukan pada bulan juni 2023 dimana saat ini sudah masuk di era new normal, penggunaan alat-alat kesehatan seperti APD sudah tidak seketat saat pandemi covid 19. Dengan demikian apabila komitmennya dalam penggunaan alat-alat kesehatan seperti APD maka pegawai merasa ribet karena tidak efektif dan efisien yang berakibatkan penurunan kinerja pegawai.

- 4) Koefisien variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada persamaan diperoleh sebesar 1,359, artinya jika variabel komitmen organisasi naik sebesar 5% dan variabel independent yang lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 1.35,9%. Arah koefisien bertanda positif artinya hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja pegawai dengan kinerja pegawai adalah positif, dimana jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Statistik t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial atau sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen. Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis diterima / terbukti.
- 2) Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis ditolak / tidak terbukti.

Table 4. 13

Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig.
Constant	-1,147	0,257
Work overload	-0,214	0,831
Program K3	2,651	0,011
Komitmen organisasi	2,781	0,008
Work overload*komitmen organisasi	0,923	0,361
Program K3*komitmen organisasi	-2,638	0,011

Sumber: Data primer yang diolah penulis, 2023

Pengujian hipotesis menggunakan uji t :

- 1) Pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian statistic uji t didapatkan nilai t hitung sebesar (-0,214) dengan menggunakan level signifikansi (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel 2,009 yang berarti t hitung lebih kecil daripada t tabel yaitu (-

0,214) < 2,009 dengan nilai signifikan 5% lebih besar dari 0,05 yaitu 0,831 > 0,05 artinya **Ho di terima dan Ha ditolak.**

Hasil ini menunjukkan bahwa *work overload* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang menyatakan *work overload* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak.

2) Pengaruh Program K3 terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian statistic uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 2,651 dengan menggunakan level signifikansi (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel 2,009 yang berarti t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 2,651 > 2,009 dengan nilai signifikan 5% lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,011 < 0,05 artinya **Ho ditolak dan Ha diterima.**

Hasil ini menunjukkan bahwa program K3 berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang menyatakan program K3 berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

3) Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian statistic uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 2,781 dengan menggunakan level signifikansi (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel 2,009 yang berarti t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 2,781 > 2,009 dengan nilai signifikan 5% lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008 < 0,05 artinya **Ho ditolak dan Ha diterima.**

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

- 4) Pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi komitmen organisasi.

Berdasarkan pengujian statistic uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 0,923 dengan menggunakan level signifikansi (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel 2,009 yang berarti t hitung lebih kecil daripada t tabel yaitu $0,923 < 2,009$ dengan nilai signifikan 5% lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,361 > 0,05$ artinya **Ho: Komitmen organisasi tidak dapat memoderasi *work overload* terhadap kinerja pegawai. Ha: Komitmen organisasi mampu memoderasi *work overload* terhadap kinerja pegawai.**

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memoderasi *work overload* terhadap kinerja pegawai.

- 5) Pengaruh Program K3 terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi komitmen organisasi.

Berdasarkan pengujian statistic uji t didapatkan nilai t hitung sebesar (-2,638) dengan menggunakan level signifikansi (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel 2,009 yang berarti t hitung lebih kecil daripada t tabel yaitu $(-2,638) < 2,009$ dengan nilai signifikan 5% lebih besar dari 0,05 yaitu $0,011 < 0,05$ artinya **Ho: Komitmen organisasi dapat memoderasi *work overload* terhadap kinerja pegawai. Ha: Komitmen organisasi tidak mampu memoderasi *work overload* terhadap kinerja pegawai.**

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi program K3 terhadap kinerja pegawai.

4.7.2 Uji Statistik f

Pengujian independe F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi yaitu model yang digunakan layak atau tidak.

Kriteria pengujian Uji F, adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel x terhadap y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap y.

Table 4. 14

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219,651	5	43,930	21,599	,000 ^b
	Residual	95,595	47	2,034		
	Total	315,245	52			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Program K3*komitmen organisasi, *Work overload*, Komitmen organisasi, Program K3, *Workoverload**komitmen organisasi

Sumber: Data primer yang diolah penulis, 2023

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1,X2,dan Z secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $21,599 < F$ tabel 2,790 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1,X2, dan Z secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.7.3 Uji Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan uji kelayakan model maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Table 4. 15

Hasil Uji Koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,697	,665	1,426

a. Predictors: (Constant), program k3*komitmen organisasi, work overload, komitmen organisasi, program K3, work overload*komitmen organisasi

Sumber: Data primer yang diolah penulis, 2023

Dari output di atas maka dapat diketahui R square 0,697 berarti 69,7% , variasi income dijelaskan oleh variabel independen *work overload*, Program K3, dan moderat (komitmen organisasi), sisanya (100% - 69,7%) = 30,3% dijelaskan oleh variabel diluar model variabel penelitian.

4.8 Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan hasil pengujian diatas yang menjelaskan tentang model peningkatan kinerja pegawai melalui *work overload* dan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi (studi empirik pada puskesmas Patebon 2), diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

***Work overload* terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan pengujian hipotesis, dapat dijelaskan bahwa *work overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat

diartikan jika *work overload* meningkat maka kinerja pegawai tidak akan mengalami penurunan begitu juga sebaliknya.

Tidak berpengaruhnya yang ditunjukkan hasil penelitian *work overload* bernilai negatif namun tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Meningkat atau menurunnya *work overload* pada suatu perusahaan maka tidak dapat menjadi acuan pada kinerja pegawainya. Hal tersebut berdampak pada perusahaan tidak hanya akan mempertimbangkan *work overload* tersebut pada saat penilaian kinerja pegawai terhadap puskesmas sehingga berdampak yang kurang baik terhadap kepala puskesmas untuk menilai kinerja pegawainya. Dengan kondisi *work overload* yang tidak dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai maka hal tersebut dapat memberikan kondisi yang kurang baik pada puskesmas bagi kepala puskesmas dalam melakukan penilaian kinerja pegawainya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan (Takuma Kimura dkk,2018), *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Program K3 terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa program K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat diartikan jika program K3 meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya. Semakin baiknya program K3 yang dibuat maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya. Harapan pegawai dengan tingginya program K3 yang dibentuk, maka akan mempengaruhi kinerja pegawainya.

Pengaruh positif yang ditunjukkan hasil penelitian bermakna bahwa setiap kenaikan program K3 maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai dimana

jika program K3 yang tinggi akan mencerminkan kinerja pegawainya. Nilai program K3 yang tinggi menunjukkan besarnya kinerja pegawai pada puskesmas tersebut dalam menjamin kesejahteraan para pegawainya. Hal tersebut disebabkan adanya peningkatan jaminan kesejahteraan para pegawainya dalam menunjukkan kinerja yang baik dan prospek puskesmas yang semakin baik sehingga memberikan kinerja yang baik. Hal tersebut akan mendorong para pegawai dalam berkinerja dengan baik dalam puskesmas tersebut. Program kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan efisiensi puskesmas dalam menjalankan program kesehatan dan keselamatan kerja para pegawainya, maka semakin tinggi program K3 pada puskesmas tersebut, maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibowo dan Widiyanto (2019), yang merangkum perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan program K3. Putra & Prasetya (2018) Program k3 berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat diartikan jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya. Semakin baiknya komitmen organisasi yang dibuat maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya. Harapan pegawai dengan tingginya komitmen organisasi yang dibentuk, maka akan mempengaruhi kinerja pegawainya.

Pengaruh positif yang ditunjukkan hasil penelitian bermakna bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai

dimana jika komitmen organisasi yang tinggi akan mencerminkan kinerja pegawainya. Nilai komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan besarnya kinerja pegawai pada puskesmas tersebut dalam mengekspresikan kepedulian terhadap organisasi dan keberhasilannya dan kemajuan yang berkesinambungan.

. Hal tersebut disebabkan adanya peningkatan loyalitas para pegawainya dalam menunjukkan kinerja yang baik dan prospek puskesmas yang semakin baik sehingga memberikan kinerja yang baik. Hal tersebut akan mendorong para pegawai dalam berkinerja dengan baik dalam puskesmas tersebut. Komitmen organisasi menunjukkan efisiensi puskesmas dalam menjalankan komitmen organisasi bagi para pegawainya, maka semakin tinggi komitmen organisasi pada puskesmas tersebut, maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gunawan & Sriati (2019) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti komitmen organisasi yang lebih baik Perusahaan, semakin tinggi pekerjaan pegawai untuk tetap terlibat di perusahaan. Darmawan & Wibawa (2019) komitmen organisasional berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

***Work overload* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memoderasi *work overload* terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat diartikan jika komitmen organisasi tidak mampu meningkatkan atau menurunkan *work overload* terhadap kinerja pegawai.

Tidak berpengaruhnya ditunjukkan dengan hasil penelitian bermakna bahwa komitmen organisasi tidak dapat menjadi mekanisme control yang dipertimbangkan oleh puskesmas artinya komitmen organisasi tidak bisa digunakan sebagai mekanisme control yang dipertimbangkan oleh puskesmas. Adanya komitmen organisasi pada puskesmas tersebut tidak mampu mengurangi beban kerja pegawai, dan tidak mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Sehingga penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel moderating dianggap tidak efektif dalam memperkuat *work overload* terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi *work overload* terhadap kinerja pegawai.

Program K3 terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi program K3 terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat diartikan jika komitmen organisasi mampu meningkatkan atau menurunkan program K3 terhadap kinerja pegawai.

Berpengaruhnya ditunjukkan dengan hasil penelitian bermakna bahwa komitmen organisasi dapat menjadi mekanisme control yang dipertimbangkan oleh puskesmas artinya komitmen organisasi bisa digunakan sebagai mekanisme control yang dipertimbangkan oleh puskesmas. Adanya komitmen organisasi pada puskesmas tersebut dapat memperlemah program K3 terhadap pegawai dikarenakan berdasarkan pengambilan data ini yang dilakukan pada bulan juni 2023, dimana saat ini sudah masuk di era new normal, penggunaan alat-alat

kesehatan seperti APD sudah tidak seketat saat pandemi covid 19. Dengan demikian apabila komitmen nya dalam penggunaan alat-alat kesehatan seperti APD masih di lakukan maka pegawai merasa ribet karena tidak efektif dan efisien yang berakibatkan penurunan kinerja pegawai. Sehingga penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel moderating dianggap tidak efektif dalam memperkuat program K3 terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi program K3 terhadap kinerja pegawai.



Bab V

Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya maka penelitian ini yang telah menyelidiki Model Peningkatan Kinerja Pegawai melalui *Work overload* dan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Moderasi. Dalam bab pendahuluan sudah dijelaskan mengenai research gap dan fenomena yang mendasari penelitian ini adalah Model Peningkatan Kinerja Pegawai melalui *Work overload* dan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Moderasi.

Berdasarkan hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini, masalah-masalah penelitian yang telah diusulkan dapat dibenarkan melalui pengujian hipotesis untuk menjustifikasikan pengaruh langsung yang telah dikonsepsikan melalui penelitian bahwa antara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari 4 variabel yaitu *Work overload*, Program kesehatan dan keselamatan kerja, Komitmen organisasi, dan Kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

- 1) *Work overload* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji T sebesar sign $0,831 > 0,05$. Sedangkan didapatkan T hitung sebesar $= (-0,214)$. Maka besar kecilnya *Work overload*, maka tidak mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai.

- 2) Program K3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji T sebesar $\text{sign } 0,011 < 0,05$. Sedangkan didapatkan T hitung sebesar $= 2,651$. Maka besar kecilnya Program K3, maka akan mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai.
- 3) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji T sebesar $\text{sign } 0,008 < 0,05$. Sedangkan didapatkan T hitung sebesar $= 2,781$. Maka besar kecilnya Komitmen organisasi, maka akan mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai.
- 4) Komitmen organisasi tidak dapat memoderasi *Work overload* terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji T sebesar $\text{sign } 0,361 > 0,05$. Sedangkan didapatkan T hitung sebesar $= 0,923$. Maka besar kecilnya Komitmen organisasi, tidak dapat mempengaruhi *Work overload* terhadap kinerja pegawai.
- 5) Komitmen organisasi dapat memoderasi program K3 terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji T sebesar $\text{sign } 0,011 < 0,05$. Sedangkan didapatkan T hitung sebesar $= (-2,638)$. Maka besar kecilnya komitmen Organisasi, dapat mempengaruhi Program K3 terhadap kinerja pegawai.

5.2`Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan perhitungan pada rasio *work overload*, program K3, komitmen kerja dan kinerja pegawai terdapat beberapa variabel yang berpengaruh maupun tidak berpengaruh, serta bagi variabel yang berpengaruh negatif mampu di minimalisir pengaruh negatifnya supaya kinerja pegawai dapat meningkat.. Hal ini diharapkan dapat menjadi perhatian pada pihak kepala puskesmas agar tahun-tahun berikutnya pengaruh negatif tersebut bisa stabil karena akan di khawatirkan akan berpengaruh terhadap kelangsungan kinerja pegawai pada puskesmas tersebut.
- 2) Tingkat kinerja tersebut sudah tergolong tinggi, sehingga diharapkan kepala puskesmas mampu mendorong para pegawainya agar lebih giat dalam bekerja, supaya kinerja pegawainya semakin lebih baik.
- 3) Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas lingkup penelitian, seperti melakukan survey di beberapa puskesmas yang ada di kendal. Hal ini dilakukan agar jumlah sampel yang diteliti semakin banyak dan menghasilkan penelitian yang bisa lebih menggambarkan dari seluruh populasi yang ada.
- 4) Penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel didalam pengukuran, diharapkan penelitian berikutnya lebih banyak menggunakan variabel serta menggunakan variabel yang lebih bervariasi yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan
- 5) Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengganti objek yang berbeda. Objek penelitian dapat dikembangkan pada Puskesmas lain atau dinas-dinas yang lain.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya menggunakan *Work overload*, Program kesehatan dan keselamatan kerja, komitmen organisasi sebagai salah satu variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini, dimana salah satu variabel yaitu *work overload* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) Mekanisme komitmen organisasi yang dilibatkan dalam penelitian ini memiliki pengaruh program K3 terhadap kinerja pegawai dan tidak memiliki pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai .



Daftar Pustaka

- Alhamda, S., & Sriani, Y. (2015). Buku Ajar Ilmu Kesehatan Masyarakat (IKM). Jakarta: Deepublish.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Chotimah, C. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2).
- Darmawan, I. G. W., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), 2019.
- Dessler, Gary. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh. PT Indeks. Jakarta.
- Djarmiko, R. D. (2016). Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yogyakarta: deepublish.
- Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, & M. Kosasih Zen (2017); Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih, *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). Understanding and managing organizational behavior (4th ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hal.
- Gibran, Said Kahlil dan Irma Suryani. 2019. Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Pegawai Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Informasi*, 10(1), pp 22-35.
- Gibson, J. L., Donnelly Jr, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizationa Behavior, Structure, Processes* (14, Ed.). New York: McGraw Hill.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Basri. 2012. Manajemen Keuangan. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Gunawan, N. M., & Sriathi, A. A. A. (2019). Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E- Jurnal Manajemen*, 8(9), 5344–5371.
- Hidayati, Tetra; Rahmawati. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai serta Kinerja Layanan (Studi pada Layanan Kesehatan Puskesmas di Kalimantan Timur). *Jurnal Dinamika Manajemen (Proceeding Madic 2015)*, Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Samarinda-Indonesia.
- Kimura, Takuma, Belen Bande, & Pilar Fernandez-Ferrín. 2018. Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. *European Management Journal* xxx (2018).

- Kissi, Ernest et al. 2019 ""Ensuring the interaction effect between organizational citizenship behavior, work overload and employee performance in the Ghana construction industry", international Journal of Productivity and Performance Management.
- Malayu, H. S. . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019, Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Maulina, A. R., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi. Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1(1), 797–809.
- Melina Taurisa, C., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE), 19(2), 170187
- Muhid, A., & Susiawan, S. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Persona, Jurnal Psikologi Indonesia, 4(03), 304–313.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Work overload Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Manajemen.
- Parashakti, Dkk. 2020. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerjadan Work overload Terhadap Kinerja Pegawai." Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT).
- Putra, R. E., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. Journal of Management.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Saputro, Agung Ari. 2014. The Employee Relationship Between Work Overload With Job Burnout. Faculty of Psychology. Islamic State University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang .

- Satrini, I Dewa Ayu Kadek, I Gede Riana, I Made Subudi. 2017. Pengaruh work overload, ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stress kerja. E-Journal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.3 ISSN : 2337-3067
- Stiven, Frangky ; Sutarna, Cogito Dino ; Santoso, Thomas. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional di Kowloon Palace Internasional Restaurant Surabaya. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Universitas Kristen Petra Surabaya, Vol. 2 No. 2
- Sukidin, and Mundir (2005). Metode Penelitian Membimbing Dan Mengantar Kesuksesan Anda Dalam Dunia Penelitian. Surabaya: Insan Cendekia.
- Sopiah. (2013). The Effect of Compensation Toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. International Learning and Development, 3(2), 77–91.
- Tarwaka. 2014. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. 2 ed. Surakarta: Harapan Press.
- Widari, L. A., Zulfazli, & A., O. M. R. (2018). Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi (Studi kasus Proyek The Manhattan Mall and Condominium). Teras Jurnal, 8(1).
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja (Edisi Keempat). Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo, P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.

